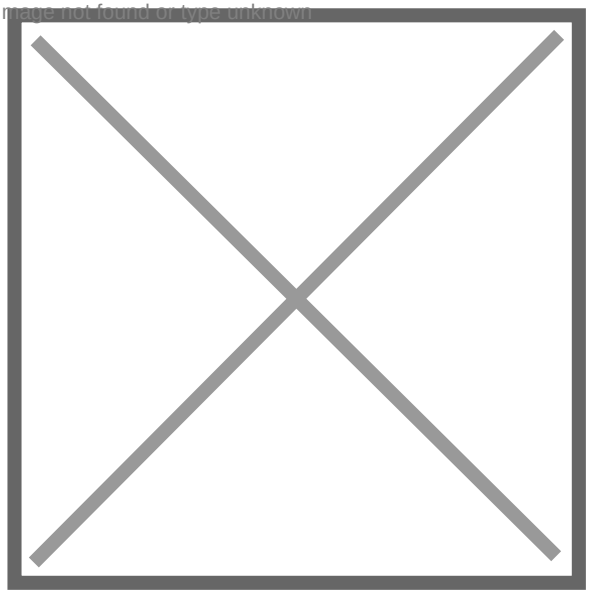
Image not found or type unknown



Combien de temps avant la fin d'un cdd un patron doit il prévenir

Par **vama190**, le **19/06/2012** à **22:13**

Bonjour,
Petites questions qui me turlupinent, peut être pouvez vous éclairer ma lanterne ?
Mon mari est actuellement en cdd et ce jusque début août.
Il ne sait pas si son contrat va être renouvelé, changer en cdd ou si il sera au chômage.
Lorsqu'il interroge son supérieur direct, celui ci lui répond qu'il ne sait pas quoi lui dire car ça se joue adessus de lui. Renseignements pris auprès de quelques collègues, il s'avère que généralement on ne tient le personnel informé que très tardivement de la suite à venir (2 ou 3 jours avant la fin du cdd au mieu).
Un patron ne doit il pas tenir informer la personne plus tôt ?
Car comment savoir si mon mari doit commencer à chercher un nouvel emploi ailleur ou pas sinon ?
Seconde question, si fin du cdd, l'employeur oublie que mon mari est en cdd (apparemment ça aussi c'est déjà arrivé) et que fin du cdd mon mari continue à travailler quand même sans contrat, est il considérer comme cdi ou pas ?
D'avance grand merci pour vos réponses

Par **pat76**, le **20/06/2012** à **18:25**

Bonjour

Pour commencer quel est le motif du CDD de votre époux, remplacement d'un salarié absent, surcroît d'activité dans l'entreprise ou travail saisonnier?

Il était indiqué dans le contrat que celui-ci pourrait-être renouvelé?

Votre mari peut éventuellement chercher un autre employeur pour le cas ou le CDD ne serait pas renouvelé.

Si à la fin du CCD, l'employeur ne propose pas de CDI à votre mari, il percevra la prime de précarité.

Par contre si il poursuit le CDD au-delà de la date du terme sans qu'un renouvellement ou un autre contrat lui ait été proposé, il pourra alors se considérer en CDI.

Si cette situation arrive, il ne faudra pas que votre mari réclame dans l'immédiat un contrat, il attendra d'avoir son bulletin de salaire.

Par **Lag0**, le **01/06/2013** à **17:41**

Bonjour,
Je suppose qu'il s'agit bien d'un contrat de droit privé.
Un CDD est censé prendre fin à la date prévue.
C'est si l'employeur compte le renouveler qu'il doit prévenir et faire signer le renouvellement avant le terme du CDD.
Dans le cas contraire, il n'a pas à prévenir avant que le CDD ne sera pas renouvelé puisque la date de fin de contrat est connue.

Par **blandine85**, le **19/11/2013** à **13:59**

bonjour je voudrais savoir mon contrat fini le 31 décembre et je sais pas ci il est renouvelé combien de temps a le patron pour me le dire

Par **Lag0**, le **19/11/2013** à **14:04**

Bonjour,
Voir ma réponse ci-dessus.
Si le CDD est renouvelé, l'avenant soit être signé avant le terme.
Il n'existe aucun délai légal, cela peut se faire jusqu'à la dernière minute.

Par **tigsyl**, le **19/02/2015** à **18:52**

ET SI je NE VEUx PAS PROLONGER LE CDD ALORS QUE L'employeur lui le veut, comment faut- il s 'y prendre? si on est en bon terme et afin qu'il s'organise puis-je le prévenir a l avance ou pas?

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour,
La politesse voudrait qu'un message commence par "bonjour" et se termine par "merci".
Merci pour votre attention...

Par **Lag0**, le **19/02/2015** à **19:34**

Bonsoir,
En le prévenant à l'avance, vous lui laissez le temps de vous faire une proposition de CDI qu'il sait que vous refuserez et ainsi échapper au paiement de la prime de précarité...

Par **Glisdounia**, le **26/10/2015** à **20:31**

Bonjour,
Question intrigante, je suis en CDD depuis près d'un an, au motif de "surcharge temporaire de travail", ce qui est faux puisqu'en réalité, c'est un poste nouveau qui a été créé il y a un peu plus d'un an, et qui nécessite du plein temps en permanence et pour très, très très longtemps (des années). BREF, mon employeur a embauché une personne en CDI directement dans notre bureau pour nous aider (c'est dire s'il y en a du travail), personne que j'ai du former tout en remplaçant mon supérieur qui était en arrêt. J'ai donc bien fait mes preuves.

Pourtant, je suis toujours en CDD et mon employeur me propose un second CDD (sans carence) jusqu'en février ... Est-ce que cette situation est légale ?

La logique aurait voulu que je passe en CDI et que mon employeur nous adjoigne un CDD, et non que je reste en CDD et qu'un CDI soit signé avec une personne nouvelle ?

Qu'en pensez-vous ?

Merci pour votre retour :)

Par **moisse**, le **27/10/2015** à **09:42**

Bonjour,
Il ne s'agit pas d'un nouveau contrat, mais d'une proposition de prolongation du contrat initial. C'est possible, puisqu'il s'agit d'un CDD de date à date, mais en respectant la durée totale du CDD, c'est à dire 18 mois.
Ce qui vous parait logique ne doit pas l'être aux yeux de l'employeur, vous ne bénéficiez d'aucun droit préférentiel pour l'intégration dans le personnel permanant de l'entreprise.

Par **Glisdounia**, le **30/10/2015** à **21:43**

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour Moisse,
Merci pour votre retour, c'est bien ce qui me semblait.
Ceci étant, il s'agit bien d'un second contrat, le premier ayant eu un avenant pour le prolonger jusqu'à fin octobre.
Aujourd'hui, j'entame mon second contrat avec un intitulé quelque peu modifié (pratique pour l'employeur).

Mais est-ce légal que ce soit à moi de former un CDI qui ne connais pas le poste, emploi que j'occupes actuellement en CDD depuis un an pour lequel un CDI m'avait été promis ?

si je ne fais pas l'affaire, pourquoi renouveler mon contrat, et surtout pourquoi me demander à moi de former une personne à un poste auquel je ne suis manifestement pas apte ?

Ce que je cherche en vain, c'est un article relatif à ce comportement, qu'il confirme mon impression de partialité ou l'inverse.
En tous les cas, merci d'avoir pris le temps de me lire.
A bientôt !

Glisdounia.

Par **moisse**, le **31/10/2015** à **07:18**

Bonjour,
Ce nouveau contrat pourrait, je dis bien "pourrait" être irrégulier.
Pour le reste vous êtes payée:
* pour un temps de travail
* pour obéir aux ordres licites de votre employeur.
Il est tout à fait régulier de former le personnel autour de soi.
Mais vous pouvez aussi refuser, et voir ce qui se passera.
J'ignore bien sur les motivations de l'employeur, et rien ne vous interdira à l'échéance du contrat, de demander via le conseil des prudhommes que l'employeur justifie ces motifs au sens des interdictions de l'article L-1132-1 du code du travail.

Par **Lag0**, le **31/10/2015** à **08:54**

Bonjour,
Il y a un angle d'attaque si vous y tenez vraiment, c'est qu'un CDD ne peut pas être utilisé pour un poste durable. Donc si un salarié en CDI a été embauché pour vous succéder au poste pour lequel vous avez été embauché en CDD, c'est que l'employeur aurait du embaucher directement en CDI.
Cela se plaide, mais sans garantie de succès, il faudrait en savoir plus sur le poste et l'entreprise...

Par **Glisdounia**, le **31/10/2015** à **11:50**

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour Moisse et LagO,
Encore une fois, merci pour vos infos et votre retour.

Je ne peux hélas en dire trop sur le forum, car si je développe mon emploi, et surtout si je dis pour quelle structure je travaille, mon employeur risque fort de tomber sur ce post. avec des mots clés (je vous rassure tout de même je ne bosse pas pour Experatoo :)).
Disons que c'est une administration et qu'il est difficile de remettre en question son intégrité puisqu'elle est directement liée à l'exercice du droit !!!

Je ne me fais pas d'illusion sur l'issue du contrat, lorsque j'aurais terminé de former cette personne, ça sera merci et au revoir, et je ne sais pas si les prud'hommes y changeront quoi que ce soit.

Cependant, ne serait-ce que par principe, l'argument de LagO étant conforme à mon ressenti, je pense que je vais les poursuivre à la fin du CDD (s'il n'est pas transformé en CDI ou qu'aucun courrier ne m'est envoyé en ce sens par la direction).

Dans ce cas, suis-je tenu de demander la réintégration à ce poste en CDI, ou puis-je demander des dommages et intérêts simplement ? sachant qu'il serait très conflictuel de réintégrer le même service, et les conditions de travail ne seraient plus aussi cordiales qu'avant, et donc pour le mieux, stresssogènes et pour le pire déprimantes.

Enfin, je ne pourrais pas développer d'avantage sur le forum, donc je comprend que vos réponses ne pourront être plus précises pour cette raison.
Merci encore pour votre attention et bravo pour ce site fort utile.

Glisdounia.

Par **moisse**, le **31/10/2015** à **16:11**

Bonsoir,
Tant que vous ne connaitrez pas vraiment la motivation de l'employeur, vous ne pourrez pas y parer.
[citation] l'argument de LagO étant conforme à mon ressenti[/citation]
Le fourniture de la preuve vous appartient, et vous ne pourrez pas la fournir, vous ne fournirez que le compte-rendu de votre conviction.
Il faudrait pouvoir fournir le contrat de travail ou la fiche de poste de la remplaçante, obtenue de façon licite, et le comparer à votre CDD pour déterminer si effectivement le CDD était destiné à pourvoir un emploi permanant.
Et encore on pourra vous rétorquer qu'il est possible d'embaucher un CDD en attendant une embauche définitive.
[citation]suis-je tenu de demander la réintégration à ce poste en CDI,[/citation]
Ce n'est pas la peine d'y penser, c'est tout simplement impossible sans l'accord des 2 parties.
Ce n'est possible que dans les cas d'annulation d'un licenciement (personnel protégé, femme enceinte...).
Tout manquement d'un employeur à ses obligations ouvre un droit à réparation, qu'il faut chiffre clairement et objectivement afin d'en réclamer l'ordonnance.
Lors de la saisine, faites une application des dispositions de l'article 11 du code de procédure

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

civile, et obligez l'employeur à fournir les raisons de son choix à votre détriment.
Mais votre affaire n'est pas encore gagnée.
Reste à explorer la répétition de ces CDD, mais attention à votre dernière information, si vos CDD concernent la fonction publique non titulaire.

Par **Lag0**, le **31/10/2015** à **16:54**

[citation]Et encore on pourra vous rétorquer qu'il est possible d'embaucher un CDD en attendant une embauche définitive. [/citation]
Sauf que, dans ce cas, c'est écrit sur le contrat comme motif de recours au CDD. Et il faut que la personne en CDI soit déjà embauchée ou en cours de recrutement mais qu'elle ne puisse pas commencer tout de suite. Le CDD étant alors là pour faire "la jointure". Donc rien à voir avec le cas qui nous occupe ici.

Par **Glisdounia**, le **01/11/2015** à **00:05**

Hum ... dur, dur !
Le souci avec mon contrat, c'est que l'intitulé n'est pas clair sur l'objet et encore moins défini dans ses fonctions :

1er CDD novembre 2014: il s'agit du récurent motif " surcharge ponctuelle de travail (dans un service bien spécifique)", avec en plus des taches particulières, taches qui ne concernent en fait que de menues actions puisque l'essentiel de mon travail consiste à occuper un poste à temps complet depuis un an et mensuellement rempli d'heures supplémentaires (payées), (et toute autre tache qui serait jugée nécessaire); c'est dire le grand vide juridique.

Avenant au CDD avril 2015 : même motif, surcharge ponctuelle de travail notamment due à l'accroissement de l'effectif.

Avenant de renouvellement au CDD, octobre 2015 : Exactement le même motif que précédemment.
Sauf que désormais, un CDI vient de nous rejoindre dans le bureau, je dois former cette personne sur mon poste bien que l'intitulé ne change pas, mon travail change du tout au tout, je me retrouve à assister mon responsable dans son quotidien, tout en formant ce CDI nouvellement arrivé à mon (futur) remplacement.

[Moisse]
"Tant que vous ne connaitrez pas vraiment la motivation de l'employeur, vous ne pourrez pas y parer"

Je connais sa motivation, et elle est déplorable, et malsaine, placée sous le signe de la vengeance personnelle, mais pas directement envers moi.

Mon éviction sert à fragiliser une personne en poste dont mon départ pourrait perturber le service placé sous sa responsabilité, voire menacer un pan entier de cette administration. Les conséquences font que cette personne serait ensuite facilement "dégagée" pour ne pas avoir

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

su gérer ce service, service qui, en plus haut lieu est mis à mal sans penser manifestement aux conséquences.

En fait, j'ai l'impression de me soucier d'avantage que la direction, au bon fonctionnement de l'établissement, et ce dans l'indifférence la plus totale des 3/4 de mes collègues qui ne comprennent pas mon sort ni pourquoi je ne suis pas en CDI, mais ne feront rien pour autant par peur d'être mal vus.

Je vous confirme que mon poste est un poste fixe, que j'y succède depuis un an à mon responsable qui l'occupait avant moi, avant sa promotion. Ainsi, je ne remplace personne qui pourrait être malade, ou en formation, ou provisoirement indisponible. Ce poste je l'ai eu et occupé en permanence.

Je précise qu'il n'y a aucun tort, aucune erreur, aucun retard de ma part, aucune raison qui ferait que je sois incompétent, et si c'était le cas, je ne me retrouverais pas à former mon successeur, n'est-ce pas ?

Je pense voir un avocat dans les jours qui viennent, j'ai l'adresse d'une personne qui semble compétence et a déjà dû en découdre avec cette institution, car je suis parfaitement convaincu d'irrégularités flagrantes.

Je ne manquerais pas de vous informer de l'évolution de cette histoire !
A bientôt !!!

Par **moisse**, le **01/11/2015** à **08:56**

Ce qui me gêne dans votre exposé, est le caractère administratif que vous abordez de temps à autre.
Parce que dès qu'on aborde les contrats conclus avec une administration, un organisme public, une collectivité locale....la réglementation sur les CDD n'est plus la même.
Votre employeur relève soit du droit public, soit du seul droit privé, c'est à vous de le préciser.

Par **maggy21**, le **12/11/2015** à **22:23**

bonjour, en contrat CAE depuis le 3/12/2012 je viens d'apprendre part ma conseillère cap emploi que je ne serais pas renouvelé ! L'employeur à t-il le droit de dépasser la date? pour moi il devait m'envoyer un courrier avant le 3/11/2015 NN ? Dois-je considérer que je suis en CDI

Par **morobar**, le **13/11/2015** à **08:23**

Bonjour,
Non.
J'ignore tout de votre dossier, mais une éventuelle obligation comme celle que vous décrivez

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

peut se traduire par le versement d'un préavis supplémentaire.
Mais en aucun cas déboucher sur une requalification d'un CDD même pas encore échu.

Par **cecilotte**, le **07/03/2016** à **11:55**

Combien de temps avant la fin du contrat, l'employeur doit il me signifier s'il compte renouveler ou pas mon CDD.

J'ai eu au sein de la même colelctivité territoriale un premier CDD d'un an (à un poste moindre). Puis un second. Ce poste a été transformé en celui Chargée de mission (CDD de 3 ans). Puis renouvelé en 1 an de CDD. Puis idem pour la deuxième fois.
Mon contrat arrive à son terme le 1er juin. A quel moment les ressources humaines doivent elles me prévenir de leur décision de renouveller ou pas mon contrat ?
Que dois-je faire de mon côté... Dans la mesure où il m'a été proposé un CDI. Quels sont les avantages ?

merci à vous pour vos réponses

Par **Marc63**, le **28/06/2016** à **17:54**

Bonjour,
Je suis en contrat emploi avenir et mon contrat arrive à son terme, il me reste plus qu'une semaine et la DRH me donne aucune réponse (absente,en rendez-vous) combien de temps doit-il me prévenir de la fin de mon contrat ? Merci

Par **morobar**, le **30/06/2016** à **08:17**

Bonjour,
Zéro secondes.
Vous connaissez la date de fin de contrat, elle figure en toutes lettres sur le contrat, et d'ailleurs vous savez en être assez proche.

Par **Banx51**, le **22/04/2017** à **10:11**

Bonjour je suis en cdd surcharge de travail il me resre deux semaine donc si jai bien compris lemployeur doit juste me prevenir si je passe en cdi ou que je suis reconduit en cdd sinn je fias maos deux semaine et au terme je men vais si rien ne mais proposer

Par **morobar**, le **22/04/2017** à **11:28**

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour,
C'est cela.
Mais bien sur vous pouvez déjà en discuter avec l'employeur.

Par **Banx51**, le **22/04/2017** à **11:34**

Et si il me dit de rzvenir la semaine apres la fin de mon contrat mais me fait rien signer

Par **morobar**, le **22/04/2017** à **18:28**

Bonjour,
Seul un contrat CDI ne nécessite pas d'écrit.
Donc pas de papier sous 48 h ===> CDI

Par **Lag0**, le **23/04/2017** à **21:53**

Bonjour morobar,
Vous faites erreur...
Ce que dit le code du travail :
[citation]Article L1243-11

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.[/citation]
Il n'y a donc pas de délai de 48h, si le salarié continue de travailler après le terme du CDD, il est de fait en CDI.

Vous confondez avec le délai de 2 jours qu'a l'employeur pour présenter le CDD au salarié lors de son embauche. Mais c'est différent pour un salarié déjà en CDD.

Par **morobar**, le **24/04/2017** à **07:21**

oui c'est une mauvaise habitude que j'ai, d'assortir systématiquement le délai à la reconduction, habitude survenue car je sais bien qu'entre le respect des délais "règlementaires" et la vie en entreprise il y a un monde d'incidents.

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **dafa**, le **22/06/2019** à **13:26**

en cdd depuis 4 mois soit deux periode d'essai de deux mois chacun avec une promesse d'embauche en cdi dans le secteur automobile je suis en fin de ce deuxieme contrat mon employeur peut il me licencier parce que mon poste est en trop alors que mon travail est bien réaliser

Bonjour,
Les formules de politesse telles que "bonjour" ou "merci" sont obligatoires sur ce forum comme sur les autres...
Merci pour votre attention.

Par **Lag0**, le **22/06/2019** à **17:43**

Bonjour,

Non, votre employeur ne peut pas vous licencier puisque vous êtes en CDD ! Le licenciement n'existe que pour les CDI...

Par **dafa**, le **22/06/2019** à **18:10**

Bonjour, merci pour cette réponse qu'elle sera la marche qui suivra si mon employer décide d'arrêter

Par **morobar**, le **22/06/2019** à **19:19**

CDD===> CDI.

C'est tout.

Par **dafa**, le **22/06/2019** à **19:52**

Merci pour cette explication donc il peut pas me virer.

Par **morobar**, le **23/06/2019** à **08:34**

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je ne comprends pas, ma réponse était adaptée à une autre situation, en l'espèce la continuation du CDD après la date d'échéance.

Par **Amirathos**, le **16/08/2019** à **16:11**

Bonjour ,

Je suis actuellement en CDD et celui ci prend fin le 31 août, je ne souhaite pas le renouveler, je doit prévenir mon patron dans un certain délai ou pas besoin ? Parce que je suis prévu sur le planning de septembre et qu'il aura que 2 semaines pour trouver quelqu'un, vais-je lui devoir des indemnités ?
Je suis perdue.
Merci par avance pour votre reponse.

Par **morobar**, le **16/08/2019** à **17:27**

Bonjour,

[quote]
je doit prévenir mon patron dans un certain délai ou pas besoin

[/quote]
Non

Vous travaillez le dernier jour et dites "au revoir".

La fin du CDD à l'échéance prévue vaut aussi bien pour le salarié qaue l'employeur.

SI vous prévenez de votre désir de ne pas renouveller le contrat, un CDI vous sera propoé.

En cas de refus vous perdrez le bénéficie de la prime de précarité (10%).

Par **Fanny 64**, le **01/10/2021** à **00:16**

Bonjour
Voilà je suis en CDD depuis 4ans et la en me propose plus intéressant avec un CDD de 1mois ensuite CDI comment je peut rompre mon CDD

Par **Lag0**, le **01/10/2021** à **07:08**

Bonjour Fanny64,

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Quel type de CDD avez-vous ? Parce que 4 ans, c'est beaucoup...

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés